



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE Le lundi 21 octobre 2024 VIRTUELLE VIA MS TEAMS

MOT DE BIENVENUE ET PRÉSENTATIONS :

Présidente (Pam Isfeld) : Bienvenue à la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE. Je tiens à souligner le fait que l'assemblée que je préside se déroule sur le territoire traditionnel non cédé de la Nation algonquine Anishinabeg et que je les reconnais et les respecte comme étant les gardiens passés, présents et futurs de ces terres. Étant donné que nous sommes en ligne à partir de divers emplacements, je vous invite tous et toutes à faire une pause et à réfléchir aux gardiens des terres sur lesquelles vous vous trouvez et à ce que cela signifie pour notre travail et nos vies aujourd'hui.

Comme il s'agit d'une assemblée bilingue, ceux et celles qui prendront la parole utiliseront les deux langues officielles, et nous accueillerons volontiers vos commentaires et questions dans la langue de votre choix. Les documents écrits sont disponibles dans les deux langues dans vos trousseaux d'information. Nous encourageons l'utilisation du bouton Q&R pour les questions, mais vous pouvez également lever votre main électronique et nous vous donnerons la parole. S'il y a plus d'une question sur le même sujet, nous tenterons de les regrouper. Notez bien, également, que cette séance est enregistrée à l'intention de ceux et celles qui ne peuvent pas être présents et qui souhaitent la visionner ultérieurement.

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR :

Présidente : des modifications à l'ordre du jour ? (Aucune n'est proposée.)

Quelqu'un veut-il proposer l'adoption de l'ordre du jour ?

Résolution visant à adopter l'ordre du jour : proposée par Marcie Lynne et appuyée par Irus Lui. Aucune objection. Résolution adoptée.

2. PRÉSENTATION DU COMITÉ EXÉCUTIF :

Présidente : Voici les nouveaux membres du Comité exécutif. Je voudrais souhaiter la bienvenue à Ashley Durec, membre à titre particulier, et à Marc-André Desmarais du SPED, dont la candidature a été présentée au cours du processus de mise en candidature et qui ont été élus par acclamation à leurs postes respectifs. Je tiens aussi à remercier tous les membres sortants, Kristin Jansen, Naomi Gilker, Anaïs Charbonneau et Sarah Tayyem, qui quittent le Comité exécutif après leurs mandats d'un

an ou deux ans de valeureux service et d'excellent soutien au Comité exécutif. Ils nous manqueront.

Je remercie également Gabriel Bastien, Meghan Dalby, André Marquis, Allison Poff, William Dunlop, Logan McNamara, Michael Creighton, Tam Ames, Liam Kirkpatrick et John Gosal qui entament tous la seconde année de leurs mandats respectifs. Nous avons deux postes vacants : un de représentant de la filière Commerce et un de représentant de la filière Aide internationale. Nous pouvons accepter des nominations de l'assemblée. Je sais que Zach Campbell – voyons s'il est présent – a indiqué qu'il est intéressé à combler le poste de représentant de la filière Commerce. En outre, Trish Chang veut poser sa candidature au poste de représentante de la filière Aide internationale.

D'autres personnes sont-elles intéressées à se présenter à ces postes vacants ?

Pas de réponse

Présidente : Je vais donner la parole à chacun des candidats, en commençant par Zach s'il est présent, pour qu'ils expliquent à tous et à toutes pourquoi ils veulent siéger au Comité exécutif et ce qu'ils proposent d'apporter à la table. Zach, êtes-vous présent ?

Marty : Il ne s'est pas joint à l'AGA.

T. Chang : Je m'appelle Trish Chang et je me joins à vous de Maputo en Mozambique. J'ai commencé à CETA et je suis FS depuis 2018, mais je fais partie de la machinerie internationale depuis longtemps. Ce genre d'opération de syndicat de petite boutique m'intéresse vraiment. Je suis en affectation dans une mission difficile de niveau 5 et j'ai deux jeunes enfants. Je m'intéresse à la question de savoir comment nous pouvons soutenir un peu mieux les familles et les degrés de difficulté et, en particulier, faire en sorte que les voix sous-représentées dans le service extérieur soient protégées. C'est pourquoi je veux me joindre à un groupe qui m'apparaît vraiment excellent. Merci beaucoup!

Présidente : Quelqu'un a-t-il des questions pour Trish ou des précisions à lui demander au sujet de ses commentaires ?

Résolution visant à nommer Trish Chang au poste de représentante de l'AI pour un mandat de deux ans : proposée par Allison Poff et appuyée par Michael Creighton. Aucune objection. Résolution adoptée.



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

Présidente : Trish, félicitations et bienvenue au Comité exécutif. Comme Zach n'est pas arrivé, je vais vous donner lecture de sa mise en candidature détaillée et vous parler un peu de lui : Zach est FS2 actuellement en affectation à Buenos Aires avec sa famille, notamment un petit enfant, et il s'intéresse beaucoup aux problèmes qui se posent pour les familles à l'étranger, plus particulièrement à des questions comme l'emploi social et le soutien aux familles et aux personnes qui accompagnent les agents du service extérieur dans ces missions. Il a des antécédents en relations de travail. Il possède aussi de l'expérience en relations de travail qui constituerait un atout certain pour le Comité exécutif; il serait un atout précieux pour nous. Je regrette qu'il ne soit pas présent, mais je sais combien il peut parfois se révéler difficile d'ouvrir une session à partir de missions à l'étranger. Je regrette aussi que vous ne puissiez pas lui poser de questions, mais j'imagine qu'il me revient de proposer que nous acceptions la candidature de Zach Campbell au poste vacant de représentant de la filière Commerce.

Résolution visant à nommer Zach Campbell au poste de représentant de la filière AI pour un mandat de deux ans : proposée par Pam Isfeld et appuyée par Cael Husband. Aucune objection. Résolution adoptée.

Présidente : Zach Campbell est élu *in absentia* et siégera au Comité exécutif pour un nouveau mandat de deux ans. Merci beaucoup, tout le monde.

3. ADOPTION DU COMPTE RENDU DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE TENUE LE 23 OCTOBRE 2023 :

Présidente : Je n'ai pas entendu de commentaires, de corrections pour les documents. Mais, si vous avez quelque chose à dire maintenant, c'est un bon moment.

Quelqu'un a-t-il des modifications ou des préoccupations de fond concernant ce compte rendu ?

Résolution visant à adopter le compte rendu de l'AGA de 2023 : proposée par Lauren Hurst et appuyée par Laura Attar. Aucune objection. Résolution adoptée.

4. RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE :

Présidente : Passons à mon rapport qui sera très bref parce que nous allons avoir une autre occasion de discuter de nos plans et de nous pencher en profondeur sur toutes les questions lorsque nous aborderons le plan stratégique. En outre, vous avez des comptes rendus réguliers de moi toutes les deux semaines. Je pense donc

que nous faisons de l'excellent travail pour ce qui est de vous tenir au courant des grands enjeux. Mon exposé ne sera ni long ni détaillé, et je vous demande de réserver vos questions ou de les taper dans le Chat ou de les déposer dans la boîte de Q&R. Nous y répondrons après l'exposé de Bert parce qu'il y a de bonnes chances que vous obtenez de lui dans son exposé ce que je ne vous aurai pas dit dans le mien.

Voici quelques points saillants de ce que nous faisons et des dossiers dont nous nous occupons depuis l'AGA d'octobre 2023. Nos activités de défense des intérêts ont fortement augmenté. Nous avons tenu notre tout premier sondage d'opinion publique, qui s'est révélé éducatif, principalement afin de nous faire une idée fondamentale du niveau de soutien public que nous obtenons. Il s'est révélé très intéressant parce que, chaque fois que nous, les syndicats, faisons preuve d'un peu d'agressivité en tenant tête à l'employeur, nous obtenons toujours comme réaction « le public ne sait pas qui vous êtes, le public déteste les fonctionnaires, vous n'avez pas de soutien de l'extérieur, alors ne vous pensez pas meilleurs que vous ne l'êtes ». Nous avons constaté que nous jouissons d'un niveau de soutien beaucoup plus élevé que nous ne le pensions. Je m'attendais à voir des résultats sous la barre des 10 % ou peut-être légèrement au-dessus de ce niveau, mais nous avons constaté que, dans les secteurs où les gens nous connaissaient particulièrement bien, il y a eu surreprésentation dans la RCN, notre niveau de soutien était très élevé, tout comme les évaluations de la crédibilité de l'APASE.

Nous planifions un autre sondage au cours du premier semestre de l'année prochaine pour voir si nous avons réussi à faire progresser certaines de nos activités – par exemple, j'ai accru mes communications avec les médias sur divers dossiers, notamment celui de la MSH. Le sondage nous donne une très bonne chance d'établir où nous pourrions cibler nos interventions si jamais nous en venions au point de vouloir prendre des moyens de pression ou des mesures de lobbying concernant un sujet en particulier.

Nous avons aussi pris plusieurs mesures sur le plan de l'engagement des membres. Nous avons tenu le sondage triennal. Nous avons tenu le sondage sur la discrimination et le harcèlement. Nous tentons de brosser un tableau de tous les membres et de leurs besoins. Au cours des trois dernières années, nous avons accueilli environ 400 nouveaux membres de l'APASE, dont 80 en tout début de carrière à qui j'ai eu le plaisir de parler lors de leur stage de formation il y a une couple de semaines, mais c'est 20 % de nos effectifs. Les FS de l'AI n'ont joint nos rangs qu'en 2019, mais les changements ont été nombreux, sans compter toute une gamme de nouveaux points de vue, de nouvelles perspectives et de nouveaux besoins dont il a



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

fallu tenir compte. Nous travaillons d'arrache-pied afin de comprendre comment divers facteurs touchent diverses personnes et nous utilisons cette information pour éclairer notre planification.

Nous nous sommes penchés sur le mieux-être psychologique; en particulier, un sondage sur la discrimination et le harcèlement nous a révélé des choses à la fois intéressantes et troublantes. Environ 5 % de nos membres ont déclaré avoir été victimes de harcèlement ou de discrimination pour les motifs particuliers que nous avons soulevés, un grand nombre de personnes ont répondu aux questions narratives et signalé de très graves problèmes, et il en est ressorti beaucoup de colère liée à la culture de travail toxique à AMC et, dans une moindre mesure, à IRCC. Voilà des choses qu'à mon avis, nous devons commencer à examiner.

J'en arrive à la fin de mon mandat de championne du mieux-être psychologique à AMC parce que je joue ce rôle depuis cinq ans. Le temps est venu de céder ma place. Je n'ai pas du tout l'intention de me désengager de ce dossier, mais c'est l'un des secteurs où j'ai réussi à faire marquer des progrès pour ce qui est d'amener des problèmes à la table, des points pour fins de discussion. Au fil du temps, il est devenu de plus en plus manifeste que, ce dont nous avons vraiment besoin, c'est d'un gros changement de culture et qu'il faudra beaucoup de temps pour y parvenir. Dans ce rôle, on se trouve toujours à lutter contre le goût de certaines personnes de dire « hé, faisons une pause yoga ». Voilà le genre de choses que nous faisons pour soutenir la santé mentale des gens, et ça s'arrête là. Cela n'a jamais été mon approche comme championne; pour moi, il s'agissait toujours davantage d'établir des politiques et de faciliter certaines discussions. J'espère que celui ou celle qui me remplacera poursuivra dans ce sens. Pour ma part, je conserverai mon rôle comme présidente de l'APASE et co-présidente pour la partie syndicale des comités de consultation patronale-syndicale à AMC.

Nous avons un nouveau projet de plan stratégique et nous en discuterons en détail après le rapport de la trésorière. L'exercice a été très utile à l'organisation pour examiner le dernier plan et cerner les secteurs où nous avons vraiment progressé, notamment celui de la gouvernance. Je crois que nous avons à présent réglé la plupart des grands problèmes de gouvernance que nous avons identifiés lors de notre examen stratégique en 2019-2020. On pourrait toujours en faire plus, et ce n'est pas quelque chose qui se met en mode « tire et oublie ». Il faut toujours garder l'œil dessus. Nous avons aussi eu beaucoup d'activités de défense des intérêts. Nous avons embauché un agent de la défense des intérêts

et des relations avec les intervenants. Nous avons adopté une approche beaucoup plus stratégique et organisée dans ce secteur.

Sur le plan de la préservation et de la promotion de la représentation, nous avons conclu une nouvelle convention collective. Nous avons réussi à faire inclure dans la convention collective diverses dispositions que nous tentions d'obtenir depuis quelque temps. Nous avons planché sur les DSE, en présentant des propositions qui tardaient depuis longtemps et qui parviennent vraiment à changer le fond des DSE et la démarche à leur égard. L'examen cyclique se poursuit et progresse bien, mais l'échéancier est serré. Il faudra probablement penser à conclure avant la fin de l'année, en particulier s'il y a possibilité d'élection. Nous pourrions devoir vous soumettre des décisions difficiles, du genre :

« Nous avons bien progressé sur certains points. Nous n'avons pas réussi à régler d'autres points. Est-ce que nous prenons ce que nous avons, sachant qu'il pourrait y avoir un changement de leadership au gouvernement qui aborderait les DSE d'une manière différente et, peut-être, les abolirait ? Ou, est-ce que nous continuons à lutter pour tenter d'obtenir les gains auxquels nous aspirons ? »

Ma tournure de phrase vous donne peut-être un indice de ce que sera probablement ma position, mais, quoi qu'il en soit, nous reviendrons assurément vous consulter de nouveau sur tous ces points.

Vous m'avez beaucoup entendu parler du fiasco de la MSH et de l'assurance-santé à l'étranger. Nous allons déposer notre bref de mandamus afin d'obliger le gouvernement à accepter la responsabilité de ce gâchis, demain. Les médias vont en parler et il y aura d'autres discussions, mais, pour nous, il n'est pas question d'abandonner. Je pense qu'il s'agit là d'une question extrêmement importante en soi, mais qu'elle est aussi symptomatique d'un problème plus grave, à savoir, que le gouvernement se décharge de ses responsabilités sur ses sous-traitants et s'en lave ensuite les mains. Le pire, c'est Phénix; c'est le plus gros problème, et on nous dit à présent qu'il faudra encore de 10 à 12 ans pour que le système de remplacement soit en place et qu'on puisse s'attendre à une réelle stabilité dans la rémunération. C'est insuffisant, et nous le constatons dans toutes les mesures que nous prenons. Je regarde le groupe Facebook, et je vois des gens qui parlent de problèmes avec des déménageurs qui se présentent chez eux, qui, de toute évidence, ne sont pas approuvés, sont parfois même agressifs, et qui endommagent les biens des gens. Ici encore, c'est un contrat privé, et on dit aux gens de s'adresser à la compagnie de déménagement. Je me dis que c'est insuffisant, qu'il s'agit d'une question de santé et de



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

sécurité. Lorsque vous déménagez, que votre employeur vous dit que vous devez déménager, j'estime que votre maison est votre lieu de travail pour la journée de votre déménagement et que l'employeur doit protéger votre santé et votre sécurité. Voilà le genre de questions dont nous allons assurer le suivi. Le fiasco de la MSH symbolise vraiment bon nombre des problèmes qui sévissent à l'heure actuelle, et nous allons prendre position et voir si nous pouvons y mettre fin.

L'autre point que nous suivons actuellement, c'est la probabilité d'une élection à l'automne 2025, ce qui ressort d'autres dossiers que nous suivons déjà. C'est ce que nous déduisons des activités du SCT en prévision d'une élection possible encore plus hâtive. Il veut remanier les directives concernant l'utilisation des médias sociaux pour les fonctionnaires. Il y a aussi tout ce qui concerne les valeurs et l'éthique, qui semble en partie très ciblé. On dirait qu'il veut mettre certaines choses en place parce qu'il craint la manière dont la fonction publique se comportera ou sera perçue durant une campagne électorale. C'est inquiétant, mais nous ne pouvons pas laisser le gouvernement mettre en place des choses avec lesquelles nous devons composer pendant des décennies parce qu'il est préoccupé par un problème à court terme. Nous maîtrisons toutes ces choses et, en fin de compte, il existe vraiment sur tous ces fronts des problèmes tant pour les membres de la collectivité du service extérieur que pour l'APASE comme organisation.

En notre qualité d'organisation, nous sommes très bien placés. Allison va vous en dire davantage sur notre situation financière, nous nous sommes dotés d'un plan stratégique solide pour nous orienter, nous avons des employés compétents et un leadership solide de Bert. Je crois que nous nous portons bien.

Voici nos plans pour la prochaine année. Nous allons célébrer le 60^e anniversaire de l'APASE à titre d'association professionnelle. Comme les autres associations professionnelles, nous nous sommes constitués en association en 1965 et avons été accrédités comme agent négociateur deux ans plus tard. Nous allons célébrer APASE 60. Nous tiendrons une réception le 4 juin, lors de laquelle nous remettrons un prix de distinction à un agent ou à une agente du service extérieur. On ne veut pas que je vous dise que cela deviendra un prix permanent, que nous relançons ce qui était autrefois les Prix FS, mais j'espère que c'est ce qui arrivera.

Nous allons aussi publier un livre dont le titre provisoire est Notes dip : sur les agents du service extérieur, à partir d'articles de bout de papier et d'essais portant sur nos vies courantes, qui répondront aux questions que nous nous posons tous et toutes. Que fait l'agent ou l'agente du service extérieur ? Qu'est-ce que ça veut dire d'être agent ou agente du service extérieur ? Qu'est-

ce qui est bon, qu'est-ce qui est mauvais, à quoi ressemble la vie ? Nous allons rassembler tout ça au cours de la prochaine année, et j'espère vous présenter le livre à la prochaine AGA, sinon assurément d'ici la fin de l'année ou des fêtes d'APASE 60.

Nous allons aussi poursuivre nos activités de défense des intérêts. Nous communiquons de plus en plus avec les parlementaires. Nous commençons à peine à prendre notre élan pour cette activité et nous en ferons encore davantage. Nous exposerons nos préoccupations au sujet des DSE, des compressions budgétaires possibles et, aussi, de la santé et de la sécurité au travail. Ce dernier dossier est énorme.

Il s'agit en fait de préparer le terrain pour la négociation de notre prochaine convention collective, qui va expirer en juin 2026.

C'est déjà au programme, mais, si nous devons faire cela dans un environnement avec un autre gouvernement, nous voulons vraiment aligner nos pions et il faudra que nous prenions des décisions quant à savoir si nous voulons maintenir le système actuel de DSE dans le cadre du Conseil national mixte, ou bien négocier quelque chose directement avec le SCT ou AMC qui serait intégré dans notre convention collective. Voilà autant de questions que nous allons examiner au cours de la prochaine année.

Je cède maintenant la parole à Bertrand Myre, notre directeur général.

5. RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL :

Directeur général (Bertrand Myre) : Merci, Pam. Bon après-midi, tout le monde. Je m'appelle Bertrand Myre ou Bert. Je suis directeur général de l'APASE. À ce titre, mon rôle consiste à surveiller les opérations quotidiennes de notre siège social, qui vous dispense des services directs à tous et à toutes, qu'il s'agisse de cotisations syndicales, de coordination des activités, de communications, de finances ou de relations de travail. C'est là la responsabilité du siège social, et c'est moi qui dirige ses opérations quotidiennes. Chaque année, je vous présente cet exposé en environ cinq minutes. Je vais tenter de m'y conformer parce que Pam a déjà soulevé la plupart des points, mais je vais m'attarder un peu plus aux détails concernant certains des problèmes qui nous avons affrontés l'année dernière.

Pour ceux et celles qui souhaitent poser des questions dans la langue de leur choix, mon exposé sera dans les deux langues; je passerai donc de l'anglais au français, et mes diapositives sont, elles aussi, dans les deux langues. En 2024, si nous nous penchons sur certains des grands problèmes dont nous nous



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

sommes occupés, comme Pam l'a mentionné, en juillet dernier, nous avons fait la transition de l'administration du Régime de soins de santé de la fonction publique de la Sun Life à la Canada Vie. Cette transition a malheureusement viré rapidement au fiasco. Malheureusement, en particulier pour ceux et celles qui sont desservis par la MSH international, c'est un véritable cauchemar à cause de l'incapacité de la MSH à traiter les demandes de remboursement dans un délai raisonnable. Malheureusement, cela a de graves répercussions sur la santé physique et mentale de nos membres ainsi que sur leur bien-être, tout comme celui des personnes à leur charge. Le siège social reçoit actuellement plusieurs courriels chaque jour concernant la MSH, et cela reste un combat. Je vous donnerai plus de détails à cet égard plus tard dans mon exposé.

Autre problème : même si la nouvelle directive de l'employeur relative à la présence sur les lieux de travail ne touche pas nécessairement la majorité de nos membres, plusieurs d'entre vous nous ont fait part du manque de postes de travail convenables, en particulier à AMC où plusieurs projets de rénovation sont en cours. Nous avons reçu beaucoup de courriels à ce sujet. Un autre grave problème qui s'est posé en 2024 ou se pose encore concerne une question reliée au système de paye Phénix. Plusieurs membres ont contacté le siège social pour des situations de trop-payés. Dans bien des cas, la situation est restée en suspens durant plusieurs années, et cela reste pour nous un grand sujet d'inquiétude.

Comme Pam l'a mentionné, 2024 a aussi été occupée sur le plan des DSE. Bien que l'examen cyclique des DSE progresse, il reste encore un grand nombre de propositions à discuter; nous restons optimistes et nous espérons qu'une entente soit conclue d'ici la mi-novembre.

Au cours de l'année 2024, le Secrétariat a procédé à plusieurs changements technologiques visant à améliorer les services en direct aux membres. Si vous avez assisté à l'AGA l'année dernière, vous avez appris que nous avons développé un nouveau site internet sur lequel les membres peuvent communiquer pour chaque cas directement avec le Secrétariat.

Nous avons créé un nouveau site également pour bout de papier pour lequel les membres peuvent avoir accès aux différents articles du magazine directement en ligne, ou encore, télécharger le dernier numéro en format PDF. Nous avons également la migration de notre base de données sur l'infonuage (cloud) pour un accès aux données directes des employés de l'APASE, et plus important, une vérification plus adéquate des cotisations syndicales.

La base de données est utilisée pour vérifier les cotisations syndicales avec l'équipe de Matane avec laquelle nous avons de bons rapports, afin de s'assurer que les cotisations sont exactes.

Nous avons créé des archives numériques des articles de bout de papier en lien avec notre stratégie de créer un magazine principalement numérique. Nous avons également mis à niveau nos systèmes de sécurité informatique ainsi qu'une procédure de gestion des risques en cas de cyberincident.

Consultation des membres : L'année s'est révélée affairée sur le plan de la consultation des membres sur divers enjeux. Le tout a débuté par notre sondage triennal de 2024 qui a porté sur des sujets comme la défense des intérêts, les communications et les relations de travail afin de nous éclairer, de recueillir l'information et de bâtir une meilleure organisation, davantage axée sur l'amélioration des services aux membres. Le sondage a été lancé le 13 mai et s'est terminé le 9 juin, soit un total de 28 jours. Nous avons reçu 639 questionnaires remplis, soit un taux de participation de 30,3 %, une augmentation par rapport au sondage de 2021 auquel 415 membres avaient répondu.

Les principaux problèmes mentionnés dans les commentaires finals du sondage étaient : la débâcle de la Canada Vie/MSH, l'importance des DSE pour les membres, le télétravail et notre position sur le retour au travail ou la directive sur le retour sur les lieux de travail, le soutien aux structures familiales non traditionnelles, le soutien aux conjoints et à l'emploi des conjoints à l'étranger, la santé mentale, une meilleure collaboration ou facilitation du mentorat entre les FS supérieurs et subalternes. Voilà ce que nous avons retenu comme priorités pour les membres.

En début d'année, nous avons également distribué un questionnaire sur le harcèlement et la discrimination au travail dans le contexte des événements mondiaux, auquel 317 membres ont répondu, soit environ 17,7 % de l'ensemble des membres. Les principaux résultats de ce sondage sont les suivants : 6 % des répondants ont déclaré avoir été victimes de discrimination, 4 % ont déclaré avoir fait l'objet de harcèlement et bon nombre de répondants estimaient qu'on ne pouvait rien faire ou que, s'ils avaient signalé la situation, il y aurait eu des répercussions sur leur carrière ou leur vie privée. Il s'agit là assurément d'un point préoccupant pour notre siège social, et la plupart des répondants ne savaient pas comment l'APASE, le siège social, pouvaient les aider dans une telle situation. À la lumière des réponses au sondage, l'équipe des ART a organisé un petit déjeuner spécial de l'APASE. Nous avons tenu une séance d'information lors de laquelle nous avons expliqué comment l'APASE peut agir dans toute une gamme de questions, notamment la discrimination et le



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

harcèlement en milieu de travail. Voilà ce que nous avons fait en réaction aux résultats du sondage. Et il va sans dire que nous encourageons les gens victimes de harcèlement ou de discrimination au travail à communiquer avec le siège social.

Dans le secteur des relations de travail, notre plus gros défi à l'heure actuelle est sans contredit la saga de l'assurance-santé à l'étranger. Presque immédiatement après la transition à la Canada Vie, nos membres et leurs familles au pays comme à l'étranger ont commencé à éprouver de graves problèmes concernant le traitement de leurs demandes de remboursement de frais d'assurance. Le siège social de l'APASE reçoit plusieurs courriels par jour de membres qui partagent spontanément leurs expériences, en particulier avec la MSH international. Ici, il faut bien comprendre que l'APASE est limitée dans la portée de ses interventions, sur une base individuelle, quand vient le temps de négocier le Régime de soins de santé de la fonction publique. Toutefois, les équipes de la défense des intérêts et des relations de travail collaborent en vue d'examiner diverses options qui permettraient de régler certains des problèmes qui se posent pour les membres, et voici ce que nous avons fait jusqu'ici.

Malgré nos limites, nous avons, le 10 avril 2024, déposé un grief de principe contre le Conseil du Trésor, concernant la façon dont la transition de la Sun Life à la Canada Vie a été gérée. Dans le grief, nous dénonçons les dysfonctions du régime; en particulier pour ceux et celles qui sont en affectation à l'étranger, il expose les stress additionnels que des retards déraisonnables dans le traitement des demandes de remboursement entraînent. Après le grief de principe, nous avons déposé une plainte de droits de la personne contre la MSH International, exposant comment leurs pratiques administratives nuisent aux membres à cause de leur incapacité. L'APASE allègue que la MSH, par sa méthode de mise en œuvre du Régime de soins de santé de la fonction publique et ses actions, a ignoré les besoins et des circonstances des participants au régime et, en dernière analyse, a mal tenu compte de leurs besoins. Essentiellement, nous nous en prenons à la MSH parce qu'elle fait de la discrimination à l'égard de nos membres sur la base de leur incapacité. Comme Pam l'a mentionné, comme prochaine étape, l'APASE s'affaire actuellement à une demande de bref de mandamus qui sera déposée demain, qui vise à obliger le gouvernement du Canada à assumer sa responsabilité en temps opportun. L'obligation juridique du Conseil du Trésor envers les membres de l'APASE consiste à fournir un régime de soins de santé dont les demandes de remboursement sont traitées en temps opportun.

Le Secrétariat a également reçu plusieurs cas de recouvrement en grande partie causés par Phénix. Malgré les ratés du système de

paie, les montants trop-perçus au titre de salaire et autres sommes d'indemnités payables à la Couronne doivent être remboursés selon les dispositions de la convention collective.

Il est important de comprendre qu'en cas de trop-perçu, essentiellement nos actions se limitent à ce qui est décrit dans la convention collective, et ce qu'on retrouve dans la convention collective, dans des cas de trop-perçus, dans des cas de recouvrement, et c'est essentiellement de trouver une entente entre l'employé et l'employeur à raison de peut-être 10 % du montant global qui peut être perçu à même le salaire.

C'est la limite que nous, l'APASE, on a lorsqu'on fait affaire avec des situations de recouvrement. Par contre, l'APASE a été le premier syndicat à déposer des griefs pour des dossiers dont la créance dépassait le nombre d'années permis sous la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, en anglais, *Crown Liability and Proceedings Act*, qui limite essentiellement qu'aucun trop-perçu datant de plus de 6 ans ne peut procéder après plusieurs mois de débordement dans le processus interne de règlement de grief.

Le Conseil du Trésor a finalement reconnu que les montants en souffrance datant de plus de 6 ans peuvent procéder et peuvent dorénavant faire l'objet d'un recouvrement. Donc la vaste majorité des griefs portant sur le recouvrement des droits perçus datant de plus de 6 ans – ça, c'est important, les dossiers doivent être plus que 6 ans – ont été favorablement réglés avant. En conséquence, les ministères doivent maintenant exercer une diligence raisonnable pour les paiements en trop.

Examen cyclique des DSE : Il va sans dire que c'est là l'un des plus importants dossiers dont nous ayons eu à nous occuper cette année, voire probablement le plus important pour vous tous et toutes. L'examen cyclique a débuté en avril 2023 par un sondage auprès de nos membres afin de cerner les priorités pour la prochaine ronde. Au total, nous avons reçu 581 réponses. Les deux parties ont présenté plus de 400 propositions, ce qui est sans précédent; malheureusement, l'examen cyclique a démarré sur le mauvais pied parce que nous étions face à plusieurs problèmes préliminaires du fait que le CNM avait adopté pour position qu'aucune nouvelle proposition ne pouvait être présentée. À cause de cette mauvaise surprise que le CNM nous avait réservée, ce n'est qu'en mars 2024 que ces questions préliminaires ont été réglées et que les négociations ont pu vraiment reprendre. Les deux parties ont convenu de se rencontrer deux fois par semaine pour la durée du processus. En septembre, le comité des directives a accru le temps de rencontre en ajoutant une demi-journée par semaine, les deux parties espérant achever l'examen d'ici la mi-novembre. Même dans le meilleur des cas, si nous en



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

arrivons à une entente à la table d'ici la mi-novembre, il faut bien comprendre que les nouvelles dispositions des DSE ne seront pas mises en œuvre avant le 1^{er} avril 2025. Comme le Comité exécutif du CNM devra approuver toute nouvelle entente, ce n'est pas avant le 1^{er} avril 2025 que les nouvelles dispositions convenues prendront effet.

Dossiers devant la Commission des relations de travail : Il y a présentement 3 dossiers de griefs devant la Commission des relations de travail, dont deux qui portent sur des questions de droits de la personne. Puisque l'employeur a failli à son devoir d'accommodation, et quelle coïncidence, un de ces dossiers vient d'être réglé ce matin. Donc, dans ce cas, il y a eu entente et la membre en question est très satisfaite.

Le troisième dossier porte sur une question d'interprétation de la DSE 50 contestant la décision unilatérale de l'employeur d'approuver les demandes d'aide aux déplacements en fonction des risques associés à la COVID-19. Ce dossier-là a été présenté, les arguments vont se faire parfois écrits, donc on risque d'avoir une décision de la Commission probablement pas avant les premiers mois de l'année 2025. Il y a également 2 autres griefs dont l'audition en arbitrage est prévue un pour le mois de janvier 2025 et l'autre pour le mois de mars 2025.

Nous avons travaillé aux communications avec les membres. Comme certains d'entre vous le savent peut-être, l'APASE a tenu sa troisième Semaine de l'art de la profession, du 28 mai au 4 juin de cette année, sous le thème « Ma première affectation ». Pour l'occasion, on avait demandé à des agents et agentes chevronnés de partager avec leurs tout nouveaux collègues leurs connaissances et leurs expériences tirées de leur première affectation en mission. Un franc succès. La semaine suivante, le 11 juin, l'APASE a organisé son deuxième 5 à 7 annuel du printemps. Environ 40 membres sont venus participer à une merveilleuse soirée de boissons et hors-d'œuvre. Une activité vraiment agréable.

Avec les directives sur le retour sur les lieux de travail, les deux ministères, AMC et IRCC, ont rétabli la séance d'orientation à l'intention des nouveaux employés. Cela nous donne de nouveau une chance de rencontrer les recrues FS. La séance d'orientation à IRCC a eu lieu le 19 janvier, en présence de 10 nouveaux membres, et à AMC, elle s'est déroulée le 9 octobre, activité à laquelle, chose étonnante, 80 nouveaux FS étaient présents. Pour conclure, toutes les grandes réalisations de l'APASE cette année n'auraient pu se produire sans le travail ardu et le dévouement d'employés très confiants. À titre de directeur de général, je suis infiniment reconnaissant envers notre équipe et de pouvoir compter sur un groupe de personnes si professionnel et acharné,

et je comprends que, lorsque vous communiquez avec quelqu'un, vous ne soyez pas toujours satisfait de la réponse que vous obtenez, mais, faites-moi confiance, cette équipe travaille d'arrache-pied pour vous offrir à tous et à toutes le meilleur service possible. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter; vous pouvez toujours m'envoyer un courriel ou m'appeler, et je répondrai à vos préoccupations du mieux que je peux. Merci à tous et à toutes. Si vous avez des questions, allez-y.

Présidente : Merci, Bert. Je tiens à vous remercier, vous et le personnel de l'APASE. La plupart d'entre vous savent combien ils sont dévoués et qu'ils sont des nôtres depuis très longtemps. Ils connaissent très bien l'organisation, son histoire, les enjeux auxquels nous sommes confrontés. Si vous éprouvez des problèmes au travail, je vous encourage à envisager de communiquer avec nous. Il peut arriver que nous ne puissions pas faire grand-chose, sur le plan technique, parce que certains enjeux sont de la prérogative de l'employeur et qu'ils débordent du cadre des recours établis dans la convention collective ou d'un autre mécanisme, mais nous avons des personnes aguerries qui en ont vu de toutes les couleurs en milieu de travail, et, ainsi, elles peuvent probablement vous prodiguer des conseils. Même si elles ne peuvent pas vous conseiller de recourir à des ententes ou à un mécanisme officiel, nous vous encourageons à profiter de leur expertise.

Question de Chat de Rachel : « Est-il trop tard pour revenir sur l'examen cyclique des DSE ? »

Réponse de la présidente : Malheureusement, oui. Nos propositions ont été scellées en juillet dernier, je crois. Les négociations sont en cours, et nous ne pouvons plus ajouter de nouveaux points. Vous pouvez toujours nous dire ce que vous voudriez voir et nous en tiendrons compte pour la prochaine ronde, ou il se pourrait qu'au cours des discussions, dans le va et vient sur l'une des propositions que nous avons faites, nous puissions dans une certaine mesure faire valoir vos préoccupations, mais, pour ce qui est d'apport formel ou de nouvelles dispositions, la fenêtre d'opportunité s'est malheureusement refermée. Nous avons diffusé aux membres le texte intégral de nos propositions l'été dernier et nous avons obtenu une très bonne rétroaction qui a contribué à modifier sensiblement les particularités de ces propositions. J'encourage tout le monde à les consulter. J'estime que nos propositions sont exhaustives.

Présidente : Rachel, voulez-vous soulever un point sur lequel nous devrions nous pencher ?

Pas de réponse



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

D'autres questions ou commentaires avant que nous ne passions au rapport de la trésorière ?

Rien

6. RAPPORT DE LA TRÉSORIÈRE :

a) RAPPORT DE L'ADHÉSION :

Trésorière (Allison Poff) : Alors, tout le monde a reçu les documents en avance. Je vais commencer par le rapport sur l'adhésion. Alors, comme vous voyez dans le rapport, on a 2023 et 2024; il y avait à peu près une trentaine de nouveaux membres. Cela reflète le fait qu'il faut quelques mois avant de voir les données réelles reflétées dans notre système.

Le taux de croissance est plus élevé qu'il n'y paraît, car il faut toujours quelques mois entre le moment où une personne devient FS et celui où l'information est transmise au siège social. Voilà pour le rapport sur l'adhésion.

Passons maintenant au projet d'états financiers audités. Vous avez eu la chance de les examiner et, comme vous le voyez, nous avons encore clos l'exercice en situation financière positive. Je souligne de nouveau, comme je l'ai fait au cours des quelques dernières années, que nous avons toujours fait preuve de prudence dans l'établissement de nos budgets parce que nous ne connaissons pas encore le nombre total réel de nos membres; mieux vaut en mettre moins que plus, juste au cas où quelque chose se produirait. Vous constaterez que notre flux de trésorerie est très positif, et nous allons continuer à accroître le fonds de réserve pour moyens de pression au travail. Rien d'exceptionnel ni de questions importantes ne sont ressortis des états financiers audités. Vous pouvez voir comment tout a été fait. Enfin, le dernier point que je soulève a trait au projet de budget pour 2025. Ici encore, avec les cotisations syndicales, nous avons fait preuve de prudence juste au cas où les chiffres fluctueraient un peu. Je pense que le plus important changement que vous verrez cette année, c'est que le poste Soirée des Prix FS qui y figure est en réalité le poste Célébrations du 60^e anniversaire qui nous allons tenir. Je profite de l'occasion pour lancer un appel aux bénévoles qui souhaiteraient nous aider à organiser cette activité. Contactez Marty ou moi, et nous vous trouverons quelque chose à faire.

Enfin, nous envisageons d'ici un an ou deux de réduire notre loyer. Nous allons donc examiner la possibilité d'emménager dans des locaux réduits, étant donné que le bail que nous avons signé remonte à avant la COVID. Nous sommes tous et toutes conscients que notre environnement de travail a changé; à présent

que notre bail est à renouveler, nous allons examiner la possibilité d'emménager dans des locaux plus modestes, espérons dans le même immeuble, mais on verra bien. Avant de proposer mes résolutions, y a-t-il des questions ?

Pas de questions

Trésorière : Je ne vois pas de main levée. Passons donc aux résolutions.

b) APPROBATION ET ADOPTION DES ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS AU 31 DÉCEMBRE 2023 :

Résolution visant à adopter les états financiers audités de 2023 : proposée par Allison Poff et appuyée par Sean Morency. Aucune objection. Résolution adoptée.

c) ADOPTION DU BUDGET DE 2025 :

Résolution visant à adopter le budget de 2025 : proposée par Allison Poff et appuyée par Michael Creighton. Aucune objection. Résolution adoptée.

Trésorière : Si quelqu'un a des questions, si vous n'avez pas eu le temps de tout examiner en détail et que vous avez des questions plus tard, faites-le-moi savoir. Je serai heureuse de tout vous expliquer.

Présidente : Merci, Allison, j'aime ça quand les exposés sont brefs et sans douleur. Nous voulions que vous compreniez bien le tableau financier avant que nous ne vous présentions le plan stratégique. Comme ça, tout le monde saura quelles sont nos ressources quand nous aborderons ces questions.

7. Adoption du plan stratégique 2025-2028 :

Présidente : Ce plan nous guidera de 2025 à 2028. C'est le deuxième plan dans l'histoire de notre organisation, et il s'appuie sur celui que nous avons en place de 2020 à 2023. Cette année, nous avons procédé à une évaluation du plan et entrepris l'établissement d'un nouveau. Nous avons appris certaines choses durant l'examen du premier plan. Par exemple, il est extrêmement utile d'avoir un plan avec des principes directeurs lorsque le Comité exécutif exerce les pouvoirs que les Statuts lui confèrent et qu'il prend des décisions sur l'orientation de l'organisation, l'affectation des ressources des membres, etc. Comme nous pouvons nous appuyer sur des principes directeurs et des priorités, cela facilite la vie des gens de savoir que nous avons la



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

structure voulue à l'intérieur de laquelle nous pouvons fonctionner.

57:45

L'autre leçon retenue, c'est qu'à notre niveau d'organisation, beaucoup de gens abordaient l'idée de la planification stratégique du point de vue de nos directions générales, de nos ambassades à l'étranger, où nous faisons partie d'une section ou d'une direction opérationnelle et où nous établissons un plan pour nous-mêmes. À vrai dire, il s'agit là de plans opérationnels ou tactiques plutôt que de plans stratégiques. Le plan stratégique pour nous, pour Affaires mondiales ou IRCC, c'est le plan du gouvernement, sa politique étrangère du Canada dans son ensemble. Le plan stratégique, ce sont les choses de portée générale, et nous avons constaté qu'il était utile de reculer en quelque sorte sur le niveau de détail. Une partie du plan que nous vous proposons consiste à élaborer un plan de niveau opérationnel et tactique, mais, pour l'instant, nous vous demandons d'approuver les orientations générales.

Une de nos orientations générales vise vraiment à changer la culture organisationnelle de l'APASE qui repose sur un modèle de service axé sur les droits dans lequel vous vous présentez, un peu comme dans la bande dessinée Peanuts. Ça se déroule comme ça : Lucie est là, le docteur est présent, et vous demandez au docteur : « OK, voici mon problème. » Le docteur dit : « Eh bien, je peux vous aider, mais je ne peux pas aller ici pour obtenir ça. » Nous voulons tenter de passer à un modèle moins axé sur l'exécution ou l'application de la convention collective, quoique cela fera toujours partie de nos activités, à un modèle reposant davantage sur l'identification de nos grands intérêts communs et sur la promotion de notre profession dans son ensemble et de la grande collectivité du service extérieur. Cela sous-entendrait aussi qu'il y aurait un degré d'engagement plus élevé de la part des membres et un niveau d'apport plus élevé des membres entre deux élections à la présidence et entre deux élections au Comité exécutif, davantage de consultation, plus de latitude dans ce que nous voulons faire et une façon différente d'envisager les choses, du genre : « Bon, OK, nous ne pouvons pas nécessairement faire cette chose particulière que quelqu'un nous a dit qu'il aimerait, mais, existe-t-il un moyen de cerner l'intérêt ou le problème sous-jacent, et comment pourrions-nous nous y prendre pour régler la question ? »

Ce pourrait être d'une façon à laquelle personne n'a pensé parce que les gens examinent les choses d'angles différents, peut-être en partie des activités de défense des intérêts, ou une approche différente en ce qui a trait à une DSE en particulier, ou quelque chose comme ça. Nous traitons de plus en plus d'enjeux

complexes, par ex., celle de l'assurance-santé à l'étranger, et nous avons vraiment besoin d'une approche souple avec ce guide stratégique global. Nous avons consulté les membres à plusieurs reprises, je pense que c'est sept au total; nous avons envoyé un questionnaire; nous avons tenu le sondage triennal. Le Comité exécutif s'est réuni à cinq reprises pour examiner divers éléments du plan. La seule chose que nous n'avons pas faite, et nous avons décidé de ne pas y recourir pour le moment, c'est une évaluation externe exhaustive. Nous nous sommes contentés d'une évaluation interne, qui est aussi une approche légitime, mais nous avons convenu de vous présenter, comme partie intégrante de ce nouveau plan, qu'il y aura une évaluation externe complète du plan à la fin de 2028. En 2029, il y aura une évaluation externe complète de notre planification, de nos mécanismes de prévision et de nos engagements et ce, 10 ans après avoir lancé pour la première fois l'idée que nous devons, à titre d'organisation, nous doter d'un plan stratégique.

On veut adopter les priorités et orientations en pages 4-6 du rapport.

Voici les éléments du plan : 1 - Protéger et représenter, qui comprend négocier la prochaine convention collective, représenter les membres au travail pour des questions de relations de travail, des problèmes en milieu de travail, protéger la santé et la sécurité. Toutes ces diverses choses, soit l'aspect fondamental des relations de travail. Élément 2 – Défense des intérêts et engagement. Nous voulons poursuivre notre travail de manière stratégique et ciblée pour faire en sorte que l'APASE soit visible auprès du public, des médias et des décideurs relativement à des enjeux qui sont importants pour le service extérieur professionnel, de façon qu'ils comprennent la pleine valeur de la profession et de ce que nous apportons au Canada et aux Canadiens et Canadiennes.

Les célébrations du 60^e anniversaire donneront une belle occasion de souligner et publiciser tout cela hors de nos cercles traditionnels afin de maximiser le soutien public. Tout cela deviendra très important si nous avons un changement de leadership et de climat à l'égard de la fonction publique. Ensuite, nous voulons et devons poursuivre notre travail de gouvernance. Nous tenons à nous assurer de maintenir des pratiques exemplaires, d'être à jour sur le plan de la gouvernance, de nous exprimer d'une même voix, de refléter la diversité de nos membres et de poursuivre la formation de notre Comité exécutif sur les enjeux de diversité et d'inclusion. C'est un point qui est ressorti dans le questionnaire et dans le sondage triennal et sur lequel nous avons progressé, mais nous pouvons en faire plus



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

pour garantir que nous rejoignons tout le monde, que nous comprenions de quelle manière les choses sont touchées.

Par exemple, dans le questionnaire sur le harcèlement, 6 % des membres ont répondu oui à la question, mais, quand on va plus en profondeur et pense aux femmes appartenant à une minorité visible, ce pourcentage grimpe à 14 %. C'est élevé. Nous devons en savoir davantage et mieux comprendre; diverses choses touchent diverses tranches de nos membres.

Est-ce qu'il y a des questions ou des points à discuter ? C'est le bon moment pour poser des questions. Sinon, je vais proposer l'adoption des grandes lignes, comme ça.

1 :04 :38

Questions de Chat :

Cael Husband : C'est un peu hors des activités conventionnelles de défense des intérêts, mais, le volet défense des intérêts / engagement ne pourrait-il pas inclure les communications avec les institutions financières ou l'ARC afin de trouver des moyens de satisfaire aux exigences d'authentification ?

Réponse de la présidente : C'est ce genre de choses que nous voudrions examiner, mais je pense que nous devons d'abord établir les règles de base pour que certaines de ces institutions acceptent de nous entendre. Alors, oui, nous aimerions être en position d'intervenir dans ces dossiers.

Il faudrait aussi intervenir dans la législation. Un des problèmes que nous voyons, c'est qu'il y a des lois qui sont adoptées qui nous touchent, mais personne ne pense à nous consulter. Nous devons changer cela, et nous devons y consacrer des ressources et des efforts concertés.

Question de Xavier Robillard : Bonjour. Ça a commencé par la discussion au sujet de la planification stratégique et, en particulier, quelque chose dont je me suis rendu compte en joignant ce groupe. Pour ceux et celles qui ne me connaissent pas, je m'appelle Xavier, FS1 à IRCC. Je suis arrivé il y a environ un an. À la mission, je constate de première main la réalité de toutes les publications sur Facebook. L'expérience est différente pour chacun, mais certains problèmes sont communs.

L'APASE à présent est très bien, les relations de travail, les relations avec l'employeur, mais aussi comme association professionnelle. Je pense que l'APASE pourrait aussi nous aider dans ce qui fait fonction de vie pour nous, les membres, par rapport aux aspects particuliers qui viennent justement avec le fait des diplomates.

Après avoir pris connaissance du plan stratégique, je me demande s'il pourrait être pertinent pour la base de se renseigner sur la possibilité d'obtenir des rabais, voire retenir des services légaux dont nous, les membres, avons besoin. Je pense à des spécialistes fiscaux, des comptables, des avocats en droit de la famille, *et cetera*. Je suis arrivé à cette conclusion-là en regardant tous les problèmes avec les évictions, des personnes qui vont être publiées les logements qu'on devait venir, les problèmes familiaux, les problèmes comptables *et cetera*, et chaque fois c'est du bouche à oreille, des personnes qui se disaient référées, donc je me demandais s'il pourrait être une possibilité pour l'APASE d'explorer le fait d'obtenir pour les membres des rabais avec certaines firmes légales.

Réponse de la présidente : Oui, c'est quelque chose qu'on peut poursuivre. Pour les questions comme ça, de temps en temps, il y a une question de mandats légaux pour ... Il y a parfois des secteurs dans lesquels l'APASE peut intervenir dans une certaine mesure, mais nous devons faire preuve de prudence en termes d'organisation, de nos propres pouvoirs, de nos propres limites à titre d'organisation et association professionnelle, et de ce que nos obligations juridiques pourraient être si nous donnions directement certains types de conseils, mais, pour ce qui est de choses comme identifier des fournisseurs de services qui pourraient peut-être prodiguer des conseils à rabais, ou de dispositions que vous prendriez vous-mêmes, nous pourrions assurément examiner cela. Je retiens ce point, et nous pourrions l'étudier plus à fond. Je crois qu'il s'inscrit bien dans notre mandat ou notre orientation générale.

Directeur général : Oui, écoute, Xavier, c'est une question assez délicate, mais je pense à la fois très pertinente qui amènerait une bonne réflexion de la part de l'APASE, c'est sûr et certain. À savoir s'il y a quelque chose qu'on peut faire pour vous mettre en contact pour peut-être vous donner certaines ressources, que ce soit des ressources financières, ou certaines expertises, lorsque vous faites face à une problématique qui peut être à l'extérieur de votre situation d'emploi, de votre relation employeur/employé, c'est ce que je comprends là de votre question. Il y a certainement des choses qu'on pourrait faire, on va l'explorer, c'est sûr et certain. Il faut toujours comprendre par contre qu'il y a certaines limites au type de service et au type de ressources qu'on peut donner, mais je pense que, dans certaines situations, oui, je pense que l'APASE peut jouer un rôle plus proactif, plus direct par rapport à ce qu'ils peuvent.

Ce qui peut être offert, et ça encadre là ce que Pam mentionne au niveau de la direction plus de la défense des intérêts. Là, je pense que c'est là qu'on s'oriente comme organisation, c'est sûr et certain



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

que nous avons toujours pris dans notre historique une approche qui était non politisée pour différentes raisons. Donc, ça peut être un peu plus difficile, mais pour ce qui est des contraintes que certains de nos membres vivent lorsqu'ils vont à l'étranger, ça peut faire partie effectivement d'une étendue, ou d'un service plus vaste qu'on peut offrir. Je pense que c'est quelque chose qui, vraiment, mérite une certaine réflexion, définitivement.

Présidente : Merci beaucoup, Bert. Oui, par exemple, un des points de notre ancien plan stratégique portait que nous examinerions un mécanisme pour établir un réseau de pair à pair qui permettrait aux gens de s'aider les uns les autres en matière de santé mentale. Nous en avons parlé à nos avocats qui nous ont dit : « Vous ne pouvez pas faire cela à titre d'APASE. Vous n'avez pas l'expertise à l'interne; vous n'avez pas le mandat. Qu'arriverait-il si vous parlez à quelqu'un souffrant de graves problèmes de santé mentale, que vous ne l'identifiez pas et que quelque chose va vraiment mal ? »

Le risque était trop grand pour l'organisation, mais, ce que vous proposez, c'est que nous identifions certains fournisseurs de services et que nous offrions un genre de réseau de cette façon. Je pense que nous pourrions absolument examiner cette possibilité et peut-être d'autres choses aussi. Je crois que c'est vraiment une bonne idée qui cadre bien avec nos projets.

Directeur général : Finalement, il ne faut pas oublier que, lorsque vous êtes à l'étranger, vous travaillez pour le gouvernement du Canada, et l'employeur est toujours responsable de vous. L'employeur ne peut pas simplement juste se laver les mains puis dire, « bah, c'est votre problème personnel ». Il y a toujours une part de responsabilité du côté de l'employeur et je pense que nous, à l'APASE, on peut jouer un rôle beaucoup plus actif de demander à l'employeur de vraiment prendre ses responsabilités lorsque les membres ont un problème quelconque qui n'est peut-être pas relié à l'emploi. C'est quelque chose à laquelle nous allons définitivement réfléchir.

Présidente : C'est ça, la question sur la MSH. C'est où ils ont dit, « OK, ce n'est pas dans la convention collective. Vous avez quelque chose entre l'employé et l'entreprise et c'est ça. » On dit non.

L'employeur a la responsabilité de veiller à ce que les gens soient protégés par une telle disposition. Ils disent aux gens qu'ils l'auront lorsqu'ils partent en affectation. On ne peut pas simplement s'en laver les mains et dire : « C'est bien dommage que vous ayez ce genre de problème lorsque vous êtes outre-mer ». Cela s'applique dans un certain nombre de secteurs, et nous pourrions être plus ciblés et un peu plus agressifs, un peu

plus actifs, pour ce qui est de tenir l'employeur responsable de ces choses.

Question de Chat : Pourquoi avons-nous décidé de procéder à un examen interne au lieu d'un examen externe après le premier plan stratégique ?

Réponse de la présidente : Nous avons examiné nos principaux piliers et nous avons décidé qu'ils sont toujours valides. Il s'agissait aussi d'une question de temps et de ressources. Ça arrivait au même moment que nous négociions une convention collective et nous avons jugé qu'il n'y aurait probablement pas suffisamment de changement pour vraiment en justifier la dépense, parce que ça coûte très cher. La plupart des organisations font ça aux 8 à 12 ans, pas aux trois ans. Lorsque nous avons établi le plan, nous disposions d'une évaluation exhaustive. Nous avons chargé Korn Ferry de procéder à une évaluation complète du point où nous en étions et de ce que nous devons faire. Nous estimions que l'enjeu n'était pas important au point de justifier ce genre de dépenses et de mobilisation de temps et de ressources, à ce moment-là. Nous avons décidé d'attendre jusqu'à la fin de ce plan, lorsque nous disposerions d'un peu plus de données de contrôle et d'expérience pertinentes à titre d'organisation et qu'une évaluation externe se révélerait plus utile. Nous savons ce que nous avons fait de mal. Nous avons réussi à cerner ces lacunes rapidement et je ne crois pas qu'une entreprise d'experts-conseils bien établie aurait pu vous dire quelque chose de bien différent, mais nous y aurons définitivement recours la prochaine fois.

Commentaire de Chat : De grâce, ne vous laissez pas distraire de votre rôle de gardien de notre convention collective et de seul intervenant pour nos membres auprès d'AMC pour les problèmes avec la MSH.

Réponse de la présidente : Absolument pas. Ça ne se produira pas. Une partie du problème, certaines des raisons pour lesquelles ces petits problèmes se posent – et ils ne cessent de surgir –, c'est que nous pourrions mieux poser les bases de notre image, de notre soutien public, de notre soutien au Parlement. Certains problèmes reviennent tout le temps parce qu'on a tendance à nous oublier et à nous laisser de côté pour certaines choses. Même avec le CNM, lorsqu'il a rédigé sa première lettre de plainte contre la Canada Vie concernant le Régime de soins de santé de la fonction publique, je leur ai demandé d'inclure une ligne sur la MSH et ils m'ont répondu : « Oh non, lorsque nous avons négocié cette lettre, nous avons complètement oublié ça, nous ne pouvons donc pas l'inclure dans la première lettre. » La présidente de l'IPFPC et moi en avons rédigé une conjointement, mais c'est un signe que nous devons sensibiliser davantage à nos enjeux, même auprès du



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

CNM. Nous devons accroître notre bonne volonté chez nos liens avant que nous ayons besoin d'eux, comme planer notre jardin et faire pousser nos arbres avant d'aller cueillir des pommes. Espérons que cela nous aidera dans les situations importantes.

Question de Chat : Compte tenu que le contexte et l'environnement peuvent être différents, avez-vous aussi comparé votre plan stratégique et ceux de vos homologues des É.-U., du R.-U., de la France et de l'Australie ?

Réponse de la présidente : Oui, cela a fait partie de notre processus d'évaluation, mais les contextes sont extrêmement différents. L'AFSA représente tout le personnel du service extérieur aux É.U., y compris leurs équivalents de direction, les CDM, et ainsi de suite. Leur taille est 20 fois celle de la nôtre, et leur plan stratégique est donc de niveau encore plus élevé que le nôtre. Au R.-U., il y a une couple de syndicats qui représentent les diplomates, et les deux sont très gros, comme l'AFPC. Les volets service extérieur sont de très petits sous-groupes de travail de ces syndicats. Il n'en reste pas moins que nous sommes aux prises avec beaucoup des mêmes problèmes que ces autres syndicats, et, personnellement, j'aimerais bien communiquer un jour avec eux pour resserrer ces liens et mieux les comprendre.

Question de Carl Pilon

J'en reviens au problème de soins de santé outre-mer. Indépendamment du fait d'obtenir une ordonnance du tribunal pour obliger l'employeur à faire quelque chose pour le régler, y aurait-il moyen que l'APASE et les autres agents négociateurs concernés demandent, voire exigent, une certaine forme d'enquête juridique afin d'établir le pourquoi et le comment du nouveau contrat ? Je suis affecté aux É.-U. depuis cinq ans et, les quatre premières années, j'ai profité de la facturation directe, et obtenir des soins de santé se faisait comme par magie, puis, du jour au lendemain, c'est devenu un cauchemar. Quand nous demandons pourquoi : « C'est juste arrivé ». Il doit y avoir autre chose, comme « Pourquoi cette DPP a-t-elle été lancée sans apparemment aucune contribution des parties réellement en cause ? »

Réponse de la présidente : Voilà des questions qui seront posées au cours de la procédure, lorsqu'ils devront se défendre et dire pourquoi ils vont faire ceci ou ne feront pas cela. Ce sont des questions que nos avocats vont poser à l'étape de la communication préalable. Nous allons également nous asseoir et parler de ce que nous pouvons et ne pouvons pas obtenir de cette façon, mais, à vrai dire, notre objectif avec ce bref de mandamus, c'est d'obtenir une solution qui permettra aux intéressés de s'occuper de l'assurance-santé le plus rapidement possible.

Comment peuvent-ils disposer d'une armée au Conseil du Trésor et au RSSFP, où tant de contrats sont octroyés, et rater autant de choses dans un contrat ? C'est ce que j'aimerais savoir, comme contribuable, mais j'estime que c'est un problème qui relève de l'employeur. L'employeur doit se débrouiller et trouver pourquoi ça ne fonctionne pas. En ce qui nous concerne, notre approche, c'est « Nous nous fichons de ce qui se trouve derrière, de ce que vous faites au sujet de ce qui se trouve derrière, nous voulons simplement une solution pour nos membres, maintenant. » Nous sommes spécifiquement axés sur ce qui vous touche, vous les membres, et le reste derrière ce gros iceberg, les questions sont bonnes et c'est fascinant, mais ça ne vous aidera pas si nous parvenons à faire congédier quelqu'un au RSSFP. Peut-être que nous voulons voir cela, le public peut vouloir voir que les politiciens qui font enquête, il existe un comité parlementaire qui se penche sur le régime de soins de santé en général, peut-être qu'ils veulent voir certaines de ces choses, mais ce n'est pas notre but avec notre action en justice.

Présidente : d'autres questions ?

Résolution visant à adopter les priorités et les orientations en page 46 du plan stratégique : Proposée par Pam Isfeld et appuyée par Cael Husband. Aucune objection. Résolution adoptée.

8. QUESTIONS DÉCOULANT DES RAPPORTS DEVANT ÊTRE DISTRIBUÉS À L'ASSEMBLÉE : RAPPORTS DES ASSURANCES COLLECTIVES, RAPPORT DU COMITÉ PROFESSIONNEL ET RAPPORT DE BOUT DE PAPIER :

Présidente : Passons maintenant aux questions concernant le rapport des assurances, le rapport du Comité professionnel et le rapport de bout de papier. Je voudrais juste souligner une chose, pendant que vous pensez à vos questions; nous avons l'intention d'explorer de nouveaux partenariats, voir si nous pouvons collaborer avec d'autres organisations et partager la logistique, travailler davantage avec notre grande collectivité. Par exemple, je viens d'avoir l'autorisation du Comité exécutif d'explorer un projet de mentorat avec le Conseil international du Canada. Ils ont des gens de partout au Canada intéressés à des carrières internationales et ils sont à la recherche de mentors en mi-carrière ou en fin de carrière. Ils aimeraient particulièrement que des membres de l'APASE agissent comme mentors; si la chose vous intéresse, envoyez un courriel au siège social, info@pafso.com. J'ajouterai votre nom à la liste pour fins de suivi en temps et lieu. Un autre point que j'ai soulevé lorsqu'on m'a parlé d'un partenariat, ils pensaient au départ à une simple initiative avec des étudiants. J'ai dit que j'aimerais vraiment quelque chose avec des professionnels en début de carrière parce que j'estime que



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

beaucoup de personnes qui ont débuté au cours des trois dernières années ont raté beaucoup de choses que nous avons eues lorsque j'ai débuté et que nous étions tous et toutes au siège social. On écoutait les histoires de tout le monde, on entendait les collègues au téléphone, leur façon d'aborder le travail. On apprend beaucoup juste dans nos rapports avec ces collègues. Ils se sont déclarés d'accord, et ce programme de mentorat s'adressera notamment à des membres de l'APASE comme mentors. Ce que nous espérons, c'est que, si vous devenez mentor principal pour une couple d'années, vous envisagiez peut-être, une fois ce travail terminé, de devenir mentor pour quelqu'un d'autre qui serait intéressé. Je pense que nous limiterons probablement le programme à la RCN au départ, juste parce que c'est là que tous les organisateurs se trouvent, mais nous avons l'intention de l'élargir à l'ensemble du Canada.

Question de Chat : Y a-t-il plus d'information à nous donner concernant le PMAA ?

Réponse de la présidente : Je ne suis pas sûre, je crois que William n'est pas ici parce qu'il est à Ankara, Turquie, et que le fuseau horaire joue un peu contre lui, mais il y a de l'information concernant le PMAA sur le site de l'APASE, le programme va bon train. Au dernier décompte, je crois qu'il y a 37 mentors et un peu plus de mentorés, car quelques mentors s'occupent de plus d'un mentoré. Les gens se rencontrent à intervalles réguliers et discutent de divers sujets. Les mentors ont tous suivi la formation en mentorat autochtone, comment agir comme mentor conformément aux principes autochtones. Je pense que tout le monde trouve le programme très utile et une expérience positive; nous avons donc l'intention de le maintenir tant qu'il y aura de l'intérêt et, peut-être, d'envisager de l'élargir à d'autres groupes qui traditionnellement ne sont pas aussi bien représentés qu'ils le devraient dans le service extérieur du Canada. Nous allons aussi examiner comment nous pouvons relier ce programme à celui du CIC. Je ne sais pas si ça répond à votre question. Je regrette que William ne soit pas ici car il aurait pu vous donner les plus récentes nouvelles sur le PMAA.

J'espère que tout le monde aime la version électronique de bout de papier. Je souligne que notre calendrier de production est beaucoup plus régulier, grâce à Lillian, Adam, Eric et l'équipe. Merci à tous ceux et celles qui y contribuent. Je vous rappelle que nous payons désormais pour les contributions; c'est une occasion de se faire un peu d'argent et, aussi, de rendre la chose plus professionnelle parce qu'une fois qu'on a signé un contrat contre rémunération, on a moins tendance à s'activer.

Question : Où pouvons-nous lire bout de papier en ligne ?

Réponse de la présidente : bout de papier possède son propre site web, boutdepapier.ca. Vous pouvez aussi y trouver un lien sur www.pafso.com et, si votre nom figure dans notre liste d'envoi – ce qui devrait être le cas, sinon, veuillez nous envoyer un courriel à info@pasfo.com –, vous pouvez l'être et obtenir la version électronique directement dans votre boîte de réception.

Question de Chat : Il n'y a plus de calendriers ou de concours de photos ?

Réponse de la présidente : Non. Nous avons annulé notre concours de photos. Nous avons un groupe très engagé de personnes qui soumettaient des photos, mais c'était presque toujours les huit mêmes et nous recevions beaucoup de commentaires selon lesquels ce n'est pas tout le monde qui voulait avoir les calendriers. Certains jugeaient que leur empreinte carbone était trop lourde; nous avons donc décidé de mettre les calendriers sur pause, mais c'est quelque chose que nous pourrions réexaminer dans le cadre de nos festivités du 60^e anniversaire. C'est difficile parce que, d'un côté, on a un groupe engagé qui veut le faire, mais, de l'autre, si la question intéresse peu les membres, il est difficile pour nous de justifier le temps et les frais pour cet article. J'aime vraiment les photos. C'était mon initiative en 2009, lorsque j'étais présidente, parce que je voulais un calendrier et nous savions que beaucoup de gens étaient d'avidés photographes.

Présidente : d'autres questions ?

9. AFFAIRES ÉMANANT DES MEMBRES :

Pas de question

9. LEVÉE DE LA SÉANCE :

Merci à tous et à toutes d'avoir organisé l'AGA. Au plaisir, tout le monde ! N'oubliez pas que la remise du Prix commémoratif Randy-Orr débutera à 17h45.

Résolution visant à lever la séance de l'AGA 2025 de l'APASE : Proposée par Pam Isfeld et appuyée par Liam Kirkpatrick. Aucune objection. Résolution adoptée.

ANNEXE 1

Rapport des assurances collectives par Marty Johnston, adjoint de direction pour le Programme d'assurance collective

ANNEXE 2



Compte rendu de la 59^e assemblée générale annuelle de l'APASE – le lundi 21 octobre 2024

Rapport du Comité professionnel par Pam Isfeld, présidente et
présidente du Comité professionnel